

Рецензенти:

Дмитренко Г.А. – доктор економічних наук, професор
Побірченко Н.А. – доктор психологічних наук, професор
Яковенко Ю.І. – доктор соціологічних наук, професор

Редактор-координатор – доктор соціологічних наук М.В. Туленков

Колектив авторів:

В.М. Галицький (переднє слово), Л.Г. Авдєєв (4.4), А.В. Алексєєва (2.10), О.В. Астахова (3.3), С.І. Бандур (3.1), О.Є. Баришнікова (3.6), Л.В. Бондарчук (2.4), О.Ю. Вілкова (1.6), М.І. Дєсненко (4.5), О.М. Діденко (1.5), В.В. Дмитрієв-Заруденко (3.5), С.С. Забара (5.1), Я.Ц. Зелінська (2.5), А.В. Казановський (3.3, 3.4), Л.М. Капченко (4.1), Р.Л. Капченко (4.1), Т.М. Кіліна (5.3), О.М. Ковбаско (5.2), **А.М. Колот (1.1)**, Н.В. Коляденко (4.6), Г.П. Кривобороденко (3.7), Т.К. Кузнецова (2.9), Д.Г. Кучеренко (2.11), Е.М. Кучменко (2.3), Л.С. Лісогор (1.2), В.П. Логвиненко (2.8), М.П. Лукашевич (2.2), Ю.М. Маршавін (1.3), Л.І. Матвієнко (2.6), О.М. Могильний (1.4), І.А. Мустафаєв (5.4), Н.В. Ортікова (4.7), С.В. Палиця (2.1), М.М. Поліщук (4.6), М.М. Ружєнський (1.7), Н.В. Савченко (4.5), В.Є. Скульська (4.2), О.П. Смирнова (2.7), В.З. Табаков (5.1), С.О. Тарасюк (4.3), М.В. Туленков (3.2), В.Г. Федоренко (2.1), Г.Л. Яковлев (5.1)

Р 51 Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики :
кол. моногр. / Ред.-координатор М.В. Туленков. – К. : ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.

ISBN 978-966-8640-87-2

У монографії, присвяченій 20-річчю державної служби зайнятості України, розглядаються актуальні питання становлення та розвитку ринку праці та державної служби зайнятості, а також різні аспекти функціональної діяльності даної служби щодо надання соціальних послуг шукачам роботи та роботодавцям.

© Колектив авторів, 2010
© Інститут підготовки кадрів державної
служби зайнятості (ІПК ДСЗУ), 2010

ISBN 978-966-8640-87-2

РОЗДІЛ 1

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ – КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Трансформація інституту зайнятості в контексті змін у соціально-трудовій сфері

Складовою глобальних змін у соціально-трудовій сфері є трансформація зайнятості, а саме – модифікація традиційних та виникнення абсолютно нових її форм. Ці зміни активно впливають на основні параметри ринку праці (попит, пропозицію, ціну робочої сили, появу нових суб'єктів та інститутів тощо), а тому існує потреба в глибокому науковому опрацюванні даної проблематики.

У новітній економічній літературі дедалі більше публікацій з проблем ринку праці та зайнятості, в яких розглядаються теоретичні аспекти цього специфічного ринку, подаються загальні його характеристики, наводяться кількісні та якісні параметри, розглядаються регіональні особливості тощо. Маємо визнати, що за останнє десятиліття перш за все вчені-трудовики без перебільшення здійснили прорив у науковому опрацюванні організаційно-економічних механізмів регулювання ринку праці. Вагомими є здобутки у розвитку статистики ринку робочої сили і ринку робочих місць. Втім, зміни у розвитку суспільства і його економічної системи нині є настільки стрімкими, що наукові дослідження соціально-трудової проблематики часто не встигають за потребами реальної практики, їх масштаби і глибина далеко не завжди є задовільними.

Радикальні зміни в інституті зайнятості – це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудової складової на виклики динамічних змін – технологічних, організаційних, мотиваційних, демоекономічних, споживчих тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин постіндустріальної економіки (економіки знань) у функціонуванні сучасного ринку праці. Нова ієрархія факторів економічного розвитку,

інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій і, передусім, інформаційно-комунікаційних, все більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Посилення ролі творчої людини у виробництві зумовлює нарощення попиту на інтелектуальну, креативну працю, на висококваліфікованих працівників зі схильністю до постійного навчання, засвоєння та інтерпретації нового. Людський капітал стає провідним фактором економічного розвитку, найефективнішим економічним ресурсом. Водночас слід пам'ятати, що постійне зростання вимог до кваліфікації й мобільності працівників дедалі більше поєднуватиметься з проблемою зайнятості низькокваліфікованих і недостатньо мобільних громадян.

В Україні, як і в більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості. Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та проявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості суттєво впливають на соціально-трудова сферу, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціально-трудова відносин.

Результати проведеного автором дослідження дають підстави виокремити низку взаємопов'язаних процесів, які відбулися у світовій практиці за останні 10–15 років, набувають усе більших масштабів, інтенсивності, змінюють зайнятість і усталені параметри ринку праці, а саме:

- поширення нових, нестандартних форм зайнятості і моделей організації робочого часу;
- посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва;
- підвищення гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на інтелектуально та інформаційно насичені технології;

- зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, а отже на якість освіти, навчання упродовж життя, формування і розвиток нових компетенцій, що їх потребує економіка знань;

- зміна багатьох компонентів соціально-трудових відносин на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства. Зазначені зміни стосуються як форми, так і змісту відносин у сфері праці. Складовою цих змін є, зокрема, масове застосування атипових трудових договорів (контрактів) як наслідок, з одного боку, підвищення гнучкості ринку праці, а з іншого – формування нової якості робочої сили. За цих умов нагальною стає індивідуалізація соціально-трудових відносин.

Теоретико-методологічні і прикладні аспекти трансформації інституту зайнятості є результатом застосування нестандартних (нетипових) її форм та впровадження нових моделей організації робочого часу. Саме ці взаємопов'язані процеси чи не найбільше впливають на інститут зайнятості та змістові характеристики соціально-трудових відносин.

До нетрадиційних форм зайнятості, які набувають дедалі більшого поширення на світовому ринку праці, належать:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість;
- нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Вважаємо, що класифікація форм нестандартної зайнятості потребує доповнення, деталізації, уточнення класифікаційних ознак тощо. Слід враховувати, що межі між різними формами нестандартної зайнятості є розмитими та рухомими. Що ж стосується самого поняття “нестандартна

зайнятість”, то, визначаючи його сутність і характерні риси явища, більшість дослідників ринку праці і зайнятості цілком виправдано відштовхуються від протилежного, а саме – дефініції стандартної зайнятості. Під останньою розуміється зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору.

Довгостроковим і глибинним джерелом нестандартної зайнятості є симбіоз двох факторів, що діють у просторі і часі. Йдеться про те, що зростаюча потреба роботодавців (попит на нетипову зайнятість) поєднується з одночасною трансформацією пропозиції праці. Серед чинників, що продукують підвищення попиту на нетипову зайнятість, виділимо:

- структурні зрушення у процесі переходу від масового конвеєрного виробництва до виробництва, що притаманне постіндустріальній економіці (економіці знань);

- посилення глобальної конкуренції;
- значне розширення сектору послуг;
- небувалі масштаби застосування інформаційних та комунікаційних технологій;

- наростання гнучкості ринку праці і виробництва.

Зміни у структурі пропозиції робочої сили стимулюються дією таких чинників:

- зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя;

- підвищення добробуту домогосподарств;
- комп’ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств;

- поступове перетворення “людини економічної” на “людину творчу”;
- підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом.

Статистичні дані, матеріали спеціальних досліджень свідчать, що поширення нестандартної занятості є характерним для всіх країн світу. Як

зазначають російські дослідники цієї проблематики В. Гімпельсон і Р. Капелюшников, розширення масштабів нестандартної зайнятості – це не короткотривала аномалія і не політичний прорахунок, які можна усунути за допомогою відповідних “правильних” законів або інших заходів державної економічної політики. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибокі соціальні, економічні, політичні та технологічні коріння.

Поширеною формою нестандартної зайнятості є зайнятість на умовах неповного робочого часу, про масштаби якої свідчать такі дані: за матеріалами Міжнародного бюро праці, у 2006 р. в країнах ЄС-15¹ одне з п’яти робочих місць було робочим місцем з неповною зайнятістю.

До основних нетипових форм зайнятості слід віднести й тимчасову зайнятість. За даними Міжнародного бюро праці, у період з 1995 по 2006 рр. у країнах ЄС-15 частка тимчасово зайнятих працівників зростає приблизно на 25% і становила 14,7% загальної кількості зайнятих.

Працівники, які перебувають у стані тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору. Це проявляється у нижчій заробітній платі, відсутності гарантій зайнятості, звуженні соціального забезпечення, обмеженому доступі до програм професійного розвитку і кар’єрного зростання, мізерних соціальних послугах, що їх надає підприємство, труднощах з отриманням кредитів на житло тощо.

До позитивних рис тимчасової зайнятості можна віднести те, що перспективному працівникові вона надає шанс отримати постійну роботу. Наприклад, якщо молодий працівник продемонструє свої здібності, отримає практичний досвід, то роботодавець буде зацікавлений продовжити термін дії трудового договору з таким працівником. У країнах ЄС-15 протягом 1995–2001 рр. третина працівників, які мали тимчасові контракти, дістали можливість перейти на постійні умови найму.

¹ ЄС-15 – Австрія, Бельгія, Данія, Греція, Ірландія, Іспанія, Італія, Люксембург, Нідерланди, Німеччина, Португалія, Велика Британія, Фінляндія, Франція, Швеція.

Вагомою складовою трансформації трудових відносин останнім часом стала дистанційна зайнятість. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. За наявними оцінками, у європейських країнах частка працівників, що можуть перебувати у стані дистанційної зайнятості, становить від 10 до 22% загальної чисельності зайнятих.

Нині консенсусу в розумінні основних рис та ознак дистанційної зайнятості в науковому співтоваристві поки не існує, так само, як не досягнуто згоди з питань, які характеристики має містити це поняття. Форми застосування дистанційної зайнятості надзвичайно різноманітні, а хаотичність і швидкість поширення цього явища тягне за собою появу нових термінів і понять.

У науковій літературі набули поширення два поняття – “телеробота” і “теледоступ”. Термін “телеробота” (telework) використовується як синонім до поняття “теледоступ до робочого місця” і застосовується в Європі, а “теледоступ” (telecommuting) здебільшого використовується у США. У 1990 р. МОП запропонувала тлумачити телероботу як “діяльність на віддаленому від офісу чи виробництва робочому місці завдяки новим комунікаційним технологіям”.

Звернімося й до визначення телероботи, що його запропонував Конгрес професійних спілок Великої Британії, – це дистанційна робота, що здійснюється за допомогою інформаційних і телекомунікаційних технологій. Можна навести низку інших визначень телероботи, які є однотипними: в усіх наголошується на двох ключових характеристиках телероботи – наявності певної відстані від класичного, традиційного місця роботи і використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Вважаємо, що для комплексної характеристики даної форми зайнятості більш доцільним є використання не термінів “теледоступ”, “телеробота” тощо, а поняття “дистанційна зайнятість”. У трактуванні Г.І. Салахєєвої дистанційна зайнятість – новий вид зайнятості, формами вияву якого є

низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома та мобільна дистанційна робота. Г.І. Салахєєва до переваг цієї форми зайнятості зараховує економію часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, появу нових трудових перспектив для людей з обмеженими можливостями, забезпечення засобів існування для тих громадян, які не можуть знайти традиційного місця роботи, а також ефективний спосіб зниження рівня безробіття.

Розкриваючи сутність дистанційної зайнятості, маємо обов'язково зважати на такі її характеристики, як віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудових відносин.

Можна запропонувати розгорнуте визначення дистанційної зайнятості, а саме: дистанційна зайнятість – це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.

Електронний сегмент українського ринку праці лише формується, але темпи його розвитку випереджають започаткування відповідних інститутів та прийняття необхідних заходів правового, організаційного, політичного характеру задля забезпечення легітимності дистанційної зайнятості та створення умов для її ефективного застосування.

До першочергових завдань, що підлягають вирішенню у цій царині, слід віднести:

- унормування статусу та прав дистанційно зайнятих працівників;
- урахування специфіки організації праці дистанційно зайнятих працівників та захисту їхніх інтересів у практиці колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин (соціального діалогу);
- установлення відповідальності роботодавців за умови та безпеку праці дистанційно зайнятих працівників;

- уведення моніторингу та контролю діяльності у цій сфері зайнятості;
- коригування державної політики зайнятості з урахуванням специфіки електронного сегмента ринку праці;
- активізація досліджень, що мають науково опрацювати інституціональні засади розвитку дистанційної зайнятості у контексті захисту прав та інтересів суб'єктів соціально-трудоких відносин на даному сегменті ринку праці.

На ринку праці багатьох країн світу вже тривалий час застосовується нетипова форма зайнятості, що отримала назву запозиченої праці. У дещо спрощеному трактуванні запозичена праця – це форма нетипової зайнятості, яка передає цього працівника в розпорядження іншого роботодавця.

Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агентств зайнятості, які, власне, надають послуги у цій сфері. Спочатку агентства зайнятості обслуговували малі підприємства, перебираючи на себе надання послуг з оренди робочої сили за певну винагороду для виконання допоміжних функцій: охорона приміщень, їх прибирання, кур'єрське обслуговування тощо. Згодом агентства зайнятості значно урізноманітнили свої послуги та розширили їх масштаби. Наприклад, у США річні обсяги послуг, що їх надають агентства зайнятості, перевищують \$250 млрд. Цьому сприяв розвиток законодавчої бази на національному та міжнародному рівнях, яка визначила послуги із запозиченої праці як окремий вид діяльності та унормувала діяльність агентств зайнятості. Зокрема, у 1997 р. на 85-й сесії МОП було прийнято Конвенцію № 181 та затверджено Рекомендацію № 188, предметом яких є діяльність приватних кадрових агенцій.

Послуги запозиченої праці у світі зростають у середньому на 20–25% за рік, а кількість фірм, які спеціалізуються на таких послугах, збільшується у півтора разу. У США, наприклад, послуги із запозиченої праці нині надають 2 тис. фірм, що за обсягом становить понад 25% кадрового ринку країни. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, у США

працевлаштовується близько 10 млн. чол., а в країнах ЄС – майже 7 млн. чол. У Європі найбільша частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії.

У зарубіжній та вітчизняній практиці використовують кілька видів (схем) застосування запозиченої праці, а саме:

- 1) лізинг персоналу;
- 2) аутстафінг персоналу;
- 3) аутсорсинг персоналу.

У науковців поки що немає єдиного тлумачення поняття “лізинг персоналу”. Лізинг персоналу З. Прохоров розглядає як форму тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторони. На думку А. Піскунова, лізинг персоналу передбачає такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої (фактичного роботодавця) фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації. За визначенням А. Решетнікової, лізинг персоналу – це новий вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектору економіки, а з другого – приносить прибуток. Існує й визначення лізингу в соціально-трудовій сфері як форми використання будь-якого нематеріального активу стороною, що не володіє цим активом у повному обсязі.

Згідно з нормами світової законодавчої практики лізинг у соціально-трудовій сфері має властивості платності, багатоциклічності та терміновості. Водночас лізинг персоналу є надзвичайно складним поєднанням орендних кредитних відносин та посередництва.

Використання роботодавцями різноманітних схем лізингу персоналу зумовлено певними перевагами цієї форми залучення персоналу, серед яких основними є такі:

можливість набору необхідної кількості персоналу певних якісних характеристик у найкоротший термін;

скорочення адміністративних та деяких інших витрат на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку тощо;

зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців;

можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці;

залучення потрібної кількості персоналу відповідно до сезонності виробництва.

Утім застосування роботодавцем набору різних схем лізингу має й свої недоліки, які будуть розглядатися далі.

Різновидом запозиченої праці є аутсорсинг персоналу. Останній розшифровується буквально як “залучення персоналу”. Суть цієї схеми запозичення полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди. Організаційно-економічний механізм аутсорсингу є таким: працівники перебувають у штаті організації – надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію – замовника персоналу. Наприклад, на підставі цивільно-правової угоди одна організація (що надає персонал) виконує в іншій організації (що його замовляє) такі функції, як охорона приміщень, їх прибирання, обслуговування комп'ютерних мереж тощо.

Аутсорсинг як вид запозиченої праці виник у США та згодом поширився практично на всі країни світу. Але потенційні можливості, переваги та недоліки аутсорсингу належним чином ще не досліджені, а для практики його застосування характерним є домінування методу спроб і помилок. Поверхневими є оцінки науковців щодо доцільності застосування цієї інновації на ринку праці. Західні фахівці надають переважно позитивну оцінку аутсорсингу персоналу, який здатен, на їхню думку, забезпечити зниження видатків на утримання персоналу, передати супутні ризики компанії – провайдеру робочої сили, досягти вищої ефективності роботи

залучених підрозділів. Оцінки вітчизняних фахівців щодо переваг аутсорсингу та доцільності його поширення на українському ринку праці є стриманішими, оскільки, як свідчать результати досліджень, відбувається масове порушення прав працівників, погіршення їх соціальної захищеності тощо.

До нових, нетипових, форм зайнятості належить і аутстафінг персоналу, що, як уже зазначалося, є складовою інституту запозиченої праці. Аутстафінг – оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з тих чи інших причин не має наміру утримувати цей персонал у себе. Організаційно-економічний механізм аутстафінгу є таким.

1. Компанія-замовник виводить за межі штату частину своїх співробітників та передає їх кадровому агентству.

2. Агентство формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії.

3. Як роботодавець кадрове агентство виконує весь спектр притаманних функцій: укладає трудові контракти з персоналом та виконує усі функції, що пов'язані з їх реалізацією, веде кадрове діловодство, здійснює відрахування у фонди соціального страхування та утримує податок з доходів фізичних осіб; оформляє лікарняні листки, відпустки; надає необхідні довідки тощо.

Отже, у межах організаційно-економічного механізму запозиченої праці в цілому можна виокремити класичну та інші технології наймання й використання запозичених працівників. Класична технологія запозичення у цій царині є такою. Спеціалізована фірма (агентство зайнятості) набирає у свій штат працівників для виконання замовлень, які надходять від підприємств та іноді від фізичних осіб, на послуги цих працівників. Агентство зайнятості, надаючи послуги згідно зі статутними документами, передає працівників підприємству-замовнику в оренду на певний період та на визначених умовах. Ця форма запозичення має назву “лізинг персоналу”. Для

агентства зайнятості надання послуг з лізингу персоналу – це вид підприємницької діяльності, що приносить дохід. Інші технології запозичення персоналу та його використання (аутсорсинг, аутстафінг) є модифікацією зазначених раніше відносин між трьома сторонами – агентством зайнятості, підприємством-замовником, працівником.

Розглянемо детальніше взаємодію між учасниками ринку запозиченої праці.

1. *Відносини між агентством зайнятості і підприємством-замовником.* Між цими двома сторонами відносини мають цивільно-правовий характер і регулюються двостороннім договором, згідно з умовами якого агентство зайнятості несе відповідальність перед підприємством-замовником за якість робочої сили та зобов'язується здійснювати професійну підготовку, підвищення кваліфікації запозичених працівників, їх заміну у разі неналежного виконання функціональних обов'язків (доручених робіт), хвороби тощо. Складовою договору є терміни надання послуг, страхові обов'язки сторін, суми компенсацій за обсяги робіт, що виконуються на замовлення, зобов'язання замовника щодо створення належних умов праці.

2. *Відносини між агентством зайнятості і запозиченим працівником.* Ці відносини формально є трудовими, але мають швидше цивільно-правовий, аніж трудовий характер. По-перше, такий договір, за умовами якого трудова послуга надається третій стороні, не передбачений вітчизняним трудовим законодавством. По-друге, договір між агентством зайнятості і запозиченим найманим працівником не є постійним (безстроковим), але й не є класичним строковим. “Прив'язка” строку роботи здійснюється, як правило, не до виконання обумовленої договором функції, а до одержання результату роботи (послуги). По-третє, взаємні права і відповідальність сторін (особливо стосовно роботодавця) і третьої сторони у таких договорах, як правило, виписані фрагментарно. По-четверте, запозичений працівник має підтвердити свою поінформованість у тому, що його договір з агентством зайнятості не може породжувати трудових правовідносин з підприємством-замовником. До

того ж у договорі, про який ідеться, нерідко не зазначається, на які підприємства-замовники може бути направлений працівник.

Як бачимо, відносини між агентством зайнятості і запозиченими працівниками “не вписуються” у рамки чинного законодавства, яке потребує вдосконалення відповідно до особливостей запозиченої праці.

Агентство зайнятості як формальний роботодавець відповідає перед запозиченими працівниками за виплату заробітної плати в обумовленому в договорі розмірі, здійснює відрахування внесків у фонди соціального страхування, ознайомлює працівників з вимогами техніки безпеки на підприємстві-замовнику укладає з працівником договір про матеріальну відповідальність, якщо йому (працівникові) належить працювати з матеріальними цінностями.

3. Відносини між підприємством-замовником і запозиченим працівником. Перш за все слід наголосити на тому, що ці відносини не врегульовуються прямими юридичними договорами і є так званими імпліцитними відносинами. Їхній характер зумовлюється здебільшого ustalеними в суспільстві соціальними, етичними нормами у сфері праці. Справді, на ринку запозиченої праці відносини між його суб'єктами регулюються такими актами:

а) цивільно-правовим договором між агентством зайнятості і підприємством-замовником;

б) специфічним трудовим договором (контрактом) між агентством зайнятості і працівником.

Цивілізовані соціально-трудова відносини у царині запозиченої праці мають формуватися на тих самих засадах, що й для штатних працівників підприємства-замовника. Про ці засади (правила, умови тощо) працівник має бути поінформований під час наймання. Однак, оскільки відносини між запозиченими працівниками і підприємством-замовником є імпліцитними, зазначені вище правила та умови праці можуть не виконуватися або діяти в урізаному обсязі. Підприємство-замовник має інструктувати запозичених

працівників на їхніх робочих місцях, контролювати дотримання технології, правил внутрішнього розпорядку, тобто перебирати на себе частину функцій роботодавця, котрим формально є агентство зайнятості. Питання про те, в який спосіб і в якому обсязі це здійснюється на практиці, залишається відкритим.

Інститут запозиченої праці не можна однозначно оцінювати: позитивно чи негативно. Палітра оцінок насправді є досить строкатою.

Міжнародні експерти з проблем ринку праці до переваг цієї форми зайнятості відносять таке:

1) використання робочої сили на умовах запозичення дозволяє підприємствам швидко замінювати працівників, які відсутні з тих чи інших причин (відпустка, відрядження, хвороба тощо);

2) запозичення дозволяє мати потрібну кількість працівників для оперативного виконання виробничих завдань (термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю тощо);

3) така форма залучення до роботи дає змогу гнучко змінювати кількісний і якісний склад працівників за різких коливань економічної кон'юнктури, наприклад, пік продажу товарів, обслуговування міжнародних спортивних змагань, форумів, фестивалів тощо;

4) запозичення персоналу на умовах, узгоджених з агентством зайнятості, дозволяє не в усіх, але в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал.

Міжнародні експерти з питань зайнятості справедливо називають і недоліки запозичення персоналу, які існують, коли роботодавець:

а) прагне будь-що досягти економії витрат за статтею “заробітна плата”;

б) намагається “урізати” соціальний пакет;

в) прагне запозичення праці як засобу внесення розбрату в колектив;

г) хоче посилити експлуатацію працюючих;

г) намагається уникнути певних зобов'язань, що впливають з чинних законодавчих та договірних актів;

д) планує використати певні схеми ухиляння від сплати податків;

е) прагне економії за рахунок урізання соціальних гарантій, що їх мають постійні працівники.

Отже, відносини, які є віддзеркаленням цієї форми зайнятості, доволі складні, суперечливі. Не вщухають дискусії щодо правомірності та доцільності поширення інституту запозиченої праці, оскільки, на думку багатьох дослідників, є загроза дискримінації, порушення трудових прав, скорочення гарантій соціального захисту у порівнянні зі штатними працівниками, посилення експлуатації. Можна навести й інші недоліки запозиченої праці, які можливі в умовах недосконалості державно-договірного регулювання відносин у цій царині.

Практика застосування запозиченої праці в Україні теж має свою історію та тенденцію до стрімкого розвитку. На перших етапах попит на працівників запозиченої праці формувався в основному з боку компаній з іноземним капіталом. Останніми роками під впливом загальносвітових тенденцій розвитку ринку праці та перманентних фінансових і економічних криз попит на послуги запозиченої праці набув неабияких масштабів, незважаючи на те, що ані трудове законодавство, ані інші галузі права не містять спеціальних норм, що мали б регулювати сферу запозиченої праці. Утім і нині основними замовниками послуг запозиченої праці на українському ринку залишаються іноземні компанії або компанії з часткою іноземного капіталу.

Розвиток інституту запозиченої праці стримується через низку нерозв'язаних проблем організаційного та правового характеру. Залишаються недостатньо дослідженими механізми взаємодії суб'єктів запозиченої праці, їхні права та обов'язки, договірні засади відносин у цій сфері, способи розв'язання конфліктів тощо. Далеко не розв'язаними залишаються організаційно-правові питання регулювання діяльності агентств зайнятості.

Вітчизняне трудове законодавство не містить норм щодо використання запозиченої праці, проте і не забороняє її застосування.

Відносна новизна цієї проблематики для України потребує її наукового опрацювання і водночас критичного аналізу та адаптації зарубіжного досвіду до реалій вітчизняної економіки. Особливої уваги потребує дослідження таких проблем, як ліцензування агентств зайнятості, унормування статусу та прав працівників, які підпадають під інститут запозиченої праці, забезпечення охорони праці, технологія діяльності агентів зайнятості тощо.

В інтересах набуття правового статусу інститутом запозиченої праці вважаємо за потрібне:

- ратифікувати Конвенцію МОП № 181 “Про приватні агентства зайнятості” (1997 р.);
- ухвалити Закон України “Про захист прав працівників, яких наймають приватні агентства зайнятості з метою надання послуг третім особам”;
- використовувати у вітчизняній практиці норми, що містяться у Рекомендації МОП № 188 “Про приватні агентства зайнятості” (1997 р.).

І насамкінець акцентуємо увагу на тому, що нестандартні форми зайнятості, як і інші складові трансформації інституту зайнятості, – це багатопланові, багатовекторні, складні соціально-економічні явища сьогодення. Їх не можна оцінювати однозначно лише позитивно. Водночас вони не несуть на собі неодмінно негативний відбиток і не мають піддаватися суспільному осуду, призупиненню, обмеженню подальшого розвитку, дискредитації тощо. Ці явища закономірно впливають з реалій сучасного економічного і соціального розвитку, є віддзеркаленням, проєкцією нової економіки на ринок праці. Утім автор не поділяє думки, що стандартна форма зайнятості, стандартна організація ієрархічних соціально-трудова відносин є “історичною аномалією”, тоді як різноманітні форми нестандартної зайнятості слід розглядати як загальне правило. Неупереджений аналіз стану і закономірностей розвитку соціально-трудова сфери та сучасної

економічної системи в цілому не дає переконливих доказів стосовно вичерпання потенціалу стандартної зайнятості та умов її застосування. Більше того, такий аналіз свідчить про передчасність застосування багатьох атипових форм зайнятості через брак належних умов для їх упровадження.

1.2. Розвиток ринку праці України в кризовий період

В умовах глобалізації світової економіки поступово посилюється вплив екзогенних чинників на формування та реалізацію економічної політики держави. Наростання кризових явищ в економіці України відбувалося не тільки під впливом кризових тенденцій розвитку світових фінансових ринків, а й на фоні відсутності ефективної стратегії економічних реформ, збереження експортоорієнтованої моделі розвитку, консервації застарілої технологічної структури та загострення структурних диспропорцій в економіці.

Незважаючи на збільшення ВВП у першому півріччі 2010 р. (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) на 6,3%, скорочення реального ВВП залишалося досить вагомим. Зокрема, падіння реального ВВП у першому півріччі 2009 р. на 17,8% відображало стрімке погіршення макроекономічної кон'юнктури як результату наростання кризових явищ в економіці. Поява ознак макроекономічної стабілізації проявилася через зростання обсягів промислового виробництва у січні–вересні 2010 р. на 10,8%, порівняно з аналогічним періодом попереднього кризового року. Однак це зростання не виглядає настільки значним, зважаючи на стрімке погіршення макроекономічних показників протягом кризового періоду (рисунок).

Вразливість економіки України до впливу світової фінансово-економічної кризи посилилася в результаті скорочення зовнішнього та внутрішнього попиту на вітчизняну продукцію. Найбільших втрат у кризовий рік зазнало машинобудування, обсяги виробництва якого у січні–вересні 2009 р., порівняно з попереднім роком, скоротилися на 51,2%. Навіть